

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR PT PLN (PERSERO) WILAYAH SULSELBAR

Nurwahda Rahman¹, Samsir Rahim², Hafidz Elfiansyah³

¹Jurusan Ilmu Administrasi Negara Unismuh Makassar

²Jurusan Ilmu Administrasi Negara Unismuh Makassar

³Jurusan Ilmu Administrasi Negara Unismuh Makassar

ABSTRACT

The aims of this research were to find out to what extent the effectiveness of the supervision, the employees' working effectiveness, and the influence of supervision on employees' working effectiveness in the office of PT. PLN (Persero) for South-Southeast-West Sulawesi Regions at Secretariat Section for City of Makassar. The focus of the research used Sondang P. Siagian's theory (namely, direct and indirect supervision) and Hasibuan's theory (namely, working quantity, working quality, time management and the quality improvement of human resources). The type of this research was quantitative research. Techniques of data collection in this study were literature reviews and field study consisting of observation and questionnaire. The results indicated that the employees' working effectiveness in the office of PT. PLN (Persero) for South-Southeast-West Sulawesi Regions at Secretariat Section for City of Makassar had not been effective yet. This happened because there were still many employees who were late to go to the office and not careful in carrying out their work. Based on the results of the determination test (R^2), it can be concluded that the influence of the supervision on employees' working effectiveness is 61.3%.

Keywords: *Influence, Supervision, Effectiveness Of Employee Work*

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa efektif pengawasan, seberapa efektif efektivitas kerja pegawai dan seberapa efektif pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulselbar Bagian Sekretariat Kota Makassar. Fokus penelitian menggunakan konsep atau teori oleh Sondang P. Siagian yaitu, pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung dan teori Hasibuan yaitu, kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti ialah penelitian Kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan dan studi ke lapangan yang terdiri dari observasi dan angket/kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai di kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulselbar Bagian Sekretariat Kota Makassar belum efektif. Hal tersebut terjadi karena masih banyak pegawai yang terlambat ke kantor dan masih ada pegawai yang kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan hasil uji determinasi (R^2) dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel pengawasan terhadap variabel efektivitas kerja pegawai sebesar 61,3%.

Kata Kunci: *Pengaruh, Pengawasan, Efektivitas Kerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Manajemen dapat didefinisikan dari dua sudut pandang, yaitu sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka penerapan tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain (Sondang P. Siagian 2003:5).

Organisasi ialah suatu tempat berkumpulnya orang banyak yang mempunyai tujuan yang sama dengan cara saling bekerja sama untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam suatu organisasi harus dapat mengelola kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasinya. Agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan efektif, diperlukan orang yang memiliki keterampilan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

Suatu organisasi atau instansi, bentuk dari sumber daya manusia itu sendiri adalah tenaga kerja, pegawai atau dalam hal ini pegawai negeri sipil (PNS). Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau institusi sangat penting perannya bagi peningkatan

produktivitas atau kemajuan organisasi tersebut. Secanggih apapun sarana dan prasarana organisasi tanpa ditunjang oleh keahlian dan keterampilan pegawainya, maka tentu saja organisasi/institusi tersebut tidak akan maju dan berkembang. Sebagai sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan maka pegawai dituntut patuh dan taat, setia dan sadar serta memiliki disiplin pribadi yang tinggi, jujur dan penuh dedikasi akan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut Dr. Suratman (2014: 111) mengemukakan bahwa efektivitas organisasi dapat dinyatakan sebagai tingkat sejauh mana organisasi mencapai tujuannya. Efektivitas ialah suatu konsep yang luas dan di dalam organisasinya mencakup berbagai faktor, sehingga efektivitas merupakan konsep yang penting dalam teori organisasi, karena dapat memberikan gambaran mengenai sampai mana pencapaian sasaran pada organisasi tersebut.

Adapun upaya yang dapat organisasi lakukan agar dapat meningkatkan dan mempertahankan efektifitas pegawai yaitu dengan adanya pengawasan. Menurut Sondang P. Siagian (1988: 169),

pengawasan ialah proses mengamati semua kegiatan yang ada di organisasi sehingga dapat dijamin kegiatan yang mereka lakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya.

Adapun pendapat lain yang mengartikan tentang pengawasan yaitu menurut Manullang dalam buku dasar-dasar manajemen (2012:172) mengemukakan bahwa pengawasan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Pegawai sebagai orang yang memikirkan, merencanakan dan melaksanakan sesuatu dalam pembangunan, maka pembangunan itu dituntut adanya tingkat efektifitas yang tinggi. Dengan pengawasan yang baik dapat membuat efektivitas kerja pegawai berjalan lancar dan dapat mendorong mereka rajin mengerjakan pekerjaannya untuk menciptakan hasil kerja yang optimal.

Menurut Koonzt dan O'Donnel (1996:175) menjelaskan bahwa pengawasan adalah *Controlling is the measuring and correcting of activities of*

subordinat to assure that event conform to plans". Pengawasan adalah merupakan pengukuran dan perbaikan kegiatan-kegiatan bawahan untuk menjamin bahwa kejadian-kejadian sesuai dengan perencanaannya.

Pemikiran di atas, menyatakan bahwa pengawasan dimaksud sebagai usaha dilakukan oleh atasan kepada bawahannya untuk memantau tugas-tugas pekerjaan agar dapat mencapai sasaran yang diharapkan sesuai dengan rencana dan kebijakan yang telah ditentukan secara bersama-sama adanya pengawasan ini sebagai implementasi dan pelaksanaan dan salah satu fungsi organisasi untuk meningkatkan efektivitas kerja organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pengawasan juga sebagai salah satu fungsi penting dalam organisasi yang berpengaruh terhadap meningkatnya efektivitas organisasi. pengawasan juga mengandung makna mengarahkan, memperbaiki, dan memantau arah kerja setiap pegawai agar terhindar pada tindakan yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku baik secara umum maupun secara spesifik.

Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar merupakan perusahaan yang bergerak di kelistrikan, melayani kebutuhan akan tenaga listrik untuk berbagai lapisan masyarakat Indonesia mulai dari industri hingga rumah tangga. Kantor tersebut memiliki visi yaitu, diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani. Untuk mencapai hal tersebut maka kantor tersebut memerlukan pegawai yang berkualitas serta bekerja secara efektif. Oleh karena itu dibutuhkan pengawasan yang baik untuk dapat mendorong pegawai kerja lebih giat sehingga efektivitas kerja pegawai di sana dapat berjalan lancar serta menghasilkan kerja yang optimal.

Hasil pengamatan awal penulis di kantor tersebut terlihat bahwa terdapat suatu masalah yang mengarah pada rendahnya tingkat efektifitas kerja pegawai dibagian sekretariat. Hal tersebut terlihat dari adanya pegawai yang kurang disiplin seperti datang terlambat ke kantor, ada sebagian pegawai yang kurang memanfaatkan waktunya (hanya datang ceklok/absen lalu mereka pergi lagi), dan kurangnya minat menyelesaikan pekerjaan

tepat waktu sehingga dapat menghambat pencapaian target kantor tersebut. Untuk meningkatkan hal efektivitas kerja pegawai maka diperlukan pengawasan yang baik sehingga disiplin kerja dalam diri pegawai meningkat.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka masalah yang dapat dirumuskan yaitu, seberapa baik pengawasan di Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar pada Bagian Sekretariat, seberapa baik efektivitas kerja pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar pada Bagian Sekretariat, dan apakah ada pengaruh pengaruh pengawasan terhadap efektifitas kerja pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar pada Bagian Sekretariat.

Tujuan dari penelitian ini yaitu, untuk mengetahui seberapa efektif pengawasan di Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar pada Bagian Sekretariat; untuk mengetahui seberapa efektif efektivitas kerja pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar pada Bagian Sekretariat; untuk mengetahui seberapa efektif

pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar pada Bagian Sekretariat.

Manfaat penelitian ini ada 2 (dua), yaitu: Manfaat Teoritis (bermanfaat guna menghasilkan konsep pengembangan ilmu tentang pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai), Manfaat Praktis (bermanfaat bagi peneliti yang ingin mengembangkan penelitian ini untuk menemukan model pendekatan peningkatan efektivitas kerja pegawai yang lebih baik, bermanfaat bagi para pegawai, khususnya bagi pegawai Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar, sebagai bahan masukan dan referensi untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena peneliti ingin menganalisis pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di lokasi penelitian sekaligus pula guna menguji teori-teori terkait pengawasan dan efektivitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini.

Sumber data dalam penelitian ini adalah Data Primer yaitu data yang bersumber dari hasil penelitian di lapangan atau yang berdasarkan hasil jawaban para responden mengenai pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor tersebut yang diolah dan dianalisis oleh peneliti.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Library Search (Penelitian Keperpustakaan), Field Work Research (Studi Lapangan) yang terdiri dari observasi dan angket/kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero Wilayah Sulselrabar Kota Makassar di Bagian Sekretariat yang berjumlah sebanyak 34 orang. Adapun sampelnya yaitu karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar yang diambil menggunakan metode *sampling jenuh*. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga jumlah sampelnya yaitu 34 pegawai.

Uji validitas dalam penelitian ini di uji menggunakan software SPSS versi 24.0 dan uji reabilitas dalam penelitian ini juga

akan di uji menggunakan software SPSS versi 24.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perjalanan PT PLN (Persero) tak bisa dilepaskan dari sejarah panjang perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia. Bermula sejak akhir abad ke-19, beberapa perusahaan Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan perkebunan teh membangun pembangkit listrik untuk keperluan sendiri. Hingga kemudian antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang.

Jatuhnya Jepang ke tangan sekutu dan proklamasi kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, maka kesempatan ini dimanfaatkan bangsa Indonesia untuk mengambil alih perusahaan listrik yang dikuasai Jepang. Delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas bersama-sama dengan Pimpinan Komite Nasional Indonesia Pusat (KNIP) berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia.

Tanggal 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno kemudian membentuk Jawatan Listrik dan Gas, yang berada di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik saat itu adalah sebesar 157,5 MW. Tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) dengan bidang usaha penyediaan listrik, gas dan kokas. Tanggal 1 Januari 1965 BPU-PLN dibubarkan, diikuti pembentukan 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas.

Tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) berubah menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara, bertindak sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Tahun 1994 Pemerintah memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik. PLN kemudian beralih menjadi Perusahaan

(Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum.

Pada tahun 1994 PLN Wilayah diubah statusnya menjadi Persero maka juga berubah namanya menjadi PT. PLN (Persero) Wilayah VIII. Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor ketenagalistrikan PT. PLN (Persero) Wilayah VIII diarahkan menjadi *Strategic Business Unit/Investment Center* dan sebagai tindak lanjut, sesuai dengan keputusan Direksi PT. PLN (Persero) No. 01. K/010/DIR/2001 tanggal 08 Januari 2001, PT. PLN (Persero) Wilayah VIII berubah menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Sulawesi Selatan dan Tenggara. Dan pada tahun 2006 berubah menjadi PT. PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Sulselrabar.

Seiring dengan terbitnya UU No. 30 Tahun 2009, PLN bukan lagi sebagai PKUK namun sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. PLN kini telah berkembang sebagai salah satu dari kelompok korporasi dengan aset terbesar di seluruh dunia. Total daya pembangkit

milik PLN yang dikelola sampai akhir tahun 2016 telah semakin berkembang menjadi 39.785,06 MW.

PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar memiliki daerah kerja yang mencakup tiga wilayah provinsi yaitu Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat dengan luas kawasan sekitar 62.000 km². Dalam menjalankan fungsinya, PLN Wilayah Sulselrabar bertujuan mengusahakan pembangkitan penyaluran dan pendistribusian tenaga listrik serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi, mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangannya serta menjadi perintis kegiatan-kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik yang belum dapat dilaksanakan oleh sektor swasta dan koperasi di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat.

PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar mempunyai visi yaitu Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani. Untuk memperoleh visi tersebut PLN memiliki beberapa misi, antara lain: menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang

lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham; menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat; mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi; menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Pengujian validitasnya menggunakan SPSS 24.0, dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X)

NO.	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1.	0,620	0,339	Valid
2.	0,681	0,339	Valid
3.	0,430	0,339	Valid
4.	0,680	0,339	Valid
5.	0,616	0,339	Valid
6.	0,459	0,339	Valid

7.	0,381	0,339	Valid
8.	0,634	0,339	Valid
9.	0,498	0,339	Valid
10.	0,459	0,339	Valid
11.	0,614	0,339	Valid
12.	0,339	0,339	Valid

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

NO.	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1.	0,357	0,339	Valid
2.	0,346	0,339	Valid
3.	0,493	0,339	Valid
4.	0,342	0,339	Valid
5.	0,491	0,339	Valid
6.	0,463	0,339	Valid
7.	0,388	0,339	Valid
8.	0,387	0,339	Valid
9.	0,650	0,339	Valid
10.	0,407	0,339	Valid
11.	0,382	0,339	Valid

12.	0,461	0,339	Valid
13.	0,445	0,339	Valid
14.	0,416	0,339	Valid

Pada tabel 1 dan 2 menggunakan signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 34$ (jumlah kasus - 2), r_{tabel} sebesar 0,339. Tabel 4.1 dan 4.2 menunjukkan bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) > (r_{tabel}), maka 12 pernyataan variabel independen (X) dan 14 pernyataan variabel dependen (Y) dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 24.0. Butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $r_{alpha} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut reliabel.

Jika $r_{alpha} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak reliabel.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan

r_{alpha}	N of Items
0,766	12

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (Kuesioner), 2018

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas Kerja Pegawai

r_{alpha}	N of Items
0,647	12

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (Kuesioner), 2018

Tabel 3 dan 4 menunjukkan terdapat 12 dan 14 butir pernyataan dengan tingkat signifikansi 5%, $r_{alpha} = 0,766$ pada variabel pengawasan dan $r_{alpha} = 0,647$ pada variabel efektivitas kerja pegawai. Ini berarti $r_{alpha} > r_{tabel}$ yaitu 0,339 sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut reliabel dan dapat disebarkan kepada responden sebagai instrumen penelitian ini.

Hasil tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian sebagai berikut: untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (X) yaitu pengawasan dan variabel terikat (Y) yaitu efektivitas kerja pegawai maka untuk memperoleh hasil yang akurat, peneliti menggunakan bantuan program *software* SPSS versi 24.0.

Tabel 5
Variables Entered/Removed^a

		Variable	
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan		Enter

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (Kuesioner) menggunakan SPSS Versi 24, 2018

Tabel 5 menjelaskan bahwa pada variabel *entered/removed^b* terlihat bahwa variabel yang dimasukkan (*entered*) adalah pengawasan (X) analisis regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 24, data pada *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 82,980 - 741X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa konstanta (a) = 82,980. Ini mempunyai arti bahwa variabel pengawasan (X) dianggap konstan maka efektivitas kerja pegawai (Y) sebesar nilai

82,980. Koefisien X = -0,741. Variabel pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar -0,741. Ini mempunyai arti bahwa setiap peningkatan 1% pengawasan (X), maka efektivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar -0,741.

Uji parsial (Uji t) bertujuan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 24, data pada bagian *constant* menunjukkan 18,296 dan pada bagian pengawasan yaitu -7,123 serta nilai signifikannya yaitu sebesar 0,00. Nilai signifikan (0,000) lebih kecil (<) dari probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y)”. Nilai t_{hitung} sebesar -7,123 lebih besar dari > 2,037, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa “Pengawasan berpengaruh negatif terhadap efektivitas kerja pegawai (Y)”. Konstanta sebesar 82,980 artinya

walaupun variabel bebas bernilai nol maka efektivitas kerja pegawai pada kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar terutama pada bagian Sekretariat tetap sebesar 82,980.

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Dalam *output* SPSS versi 24, koefisien determinasinya antara lain, R sebesar 0,783 dan R *Square* sebesar 0,613

Berdasarkan perolehan $R = 0,783$ maka disimpulkan bahwa hubungan (*relation*) antara variabel pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai adalah erat. Sedangkan R *square* sebesar 0,613 disimpulkan bahwa pengaruh variabel pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar khususnya pada bagian Sekretariat sebesar 61,3% dan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak dianalisis oleh peneliti dalam penelitian ini, seperti kedisiplinan, motivasi, kinerja, penilaian intensif, dan lain-lain.

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel pengawasan (X) dengan

indikator pengawasan langsung dan tidak langsung di Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar khususnya Bagian Sekretariat, jawaban responden yang paling dominan “Setuju” adalah pernyataan nomor 8 pada indikator pengawasan langsung yaitu “Pimpinan secara langsung memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan” dengan 82,4%. Sedangkan paling rendah terdapat pada indikator pengawasan langsung “Tidak Setuju” pada pernyataan nomor 3 “Pengawasan yang baik jika terjadi penyimpangan/kesalahan maka atasan akan langsung menegur”, pernyataan nomor 4 “Pimpinan sering melakukan observasi langsung di tempat sebelum kegiatan dilaksanakan”, pernyataan nomor 6 yaitu “Atasan sering berdiskusi dengan Bapak/Ibu ketika menghadapi pekerjaan yang sangat sulit” dan pernyataan nomor 8 yaitu “Pimpinan secara langsung memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan” dengan masing-masing 0%.

Berdasarkan jawaban responden terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) di Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar khususnya Bagian Sekretariat

dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilihat bahwa jawaban yang responden yang paling dominan “Setuju” adalah pernyataan nomor 4 “Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi” yang terdapat dalam indikator kualitas kerja, dan pernyataan nomor 11 yaitu “Memiliki kemampuan kerja sesuai bidang” yang terdapat dalam indikator peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan 79,4%.

Sedangkan jawaban responden paling rendah “Tidak Setuju” terdapat dalam indikator kuantitas kerja terdapat pada pernyataan nomor 1 “Banyaknya volume pekerjaan yang Bapak/Ibu terima sudah sesuai dengan kemampuan Bapak/Ibu”, dalam indikator kualitas kerja terdapat pada pernyataan nomor 3 “Kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang Bapak/Ibu terima” dan pernyataan nomor 4 “Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi”, dalam indikator pemanfaatan waktu terdapat pada nomor 7 “Waktu yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan”, nomor 8 “Ketepatan waktu

merupakan faktor yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan”, nomor 9 “Tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditetapkan” dan pernyataan nomor 10 “Jika pekerjaan tidak dapat dikerjakan tepat waktu, Bapak/Ibu memerlukan tambahan waktu”, dan dalam indikator peningkatan kualitas sumber daya manusia terdapat pada pernyataan nomor 11 “Memiliki kemampuan kerja sesuai bidang”, nomor 13 “Bertanggung jawab apabila terjadi kesalahan”, dan nomor 14 “Memiliki etos kerja dalam mengerjakan pekerjaan” dengan masing-masing 0%.

Berdasarkan hasil uji determinasi (R^2) dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel pengawasan terhadap variabel efektivitas kerja pegawai sebesar 61,3%. Hal ini menunjukkan bahwa untuk terwujudnya efektivitas kerja pegawai suatu organisasi secara totalitas dapat dilakukan melalui pelaksanaan pengawasan secara intens dan sistematis serta upaya peningkatan efektivitas kerja pegawai melalui berbagai program dan mekanisme pendisiplinan karyawan secara komprehensif.

Pengolahan data hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 24.0 bahwa nilai $(r_{hitung}) > (r_{tabel})$ dapat disimpulkan bahwa 26 pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid. Sedangkan hasil uji reabilitas diketahui $r_{alpha} > r_{tabel}$ yaitu pada variabel pengawasan 0,766 > 0,339 dan pada variabel efektivitas kerja pegawai 0,647 > 0,339 sehingga dinyatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak disebarkan kepada responden.

Hasil uji parsial variabel pengawasan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar - 7,123 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka keputusannya adalah H_a diterima artinya bahwa variabel pengawasan secara parsial memiliki pengaruh negatif terhadap variabel efektivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan pengawasan mencakup keseluruhan proses pembangunan mulai aspek kebijakan, penyusunan rencana dan program, pelaksanaan fisik di lapangan, sampai dengan penilaian terhadap manfaat suatu program kegiatan secara obyektif dan proporsional sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam

mewujudkan penyelenggaraan tugas secara tertib, efisien dan efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan di Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar khususnya Bagian Sekretariat dapat dilihat dari jawaban responden yang paling dominan “Setuju” adalah pernyataan nomor 8 yaitu “Pimpinan secara langsung memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan” dengan masing-masing 82,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan dalam bekerja memiliki peran penting dalam sebuah manajemen perusahaan untuk mencapai suatu tujuan penting. Pengawasan yang efektif pada tiap bagian atau divisi perusahaan, maka kegiatan operasional perusahaan akan berjalan lancar serta efektivitas kerja karyawan dapat terwujud. Sedangkan variabel efektivitas kerja pegawai (Y) di Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar khususnya Bagian Sekretariat dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia

dapat dilihat bahwa jawaban yang responden yang paling dominan “Setuju” adalah pernyataan nomor 4 “Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi”, dan pernyataan nomor 11 yaitu “Memiliki kemampuan kerja sesuai bidang” dengan 79,4%. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai mempunyai peranan dalam pencapaian tujuan yang dimiliki kantor tersebut.

Berdasarkan hasil uji determinasi (R^2) dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel pengawasan terhadap variabel efektivitas kerja pegawai sebesar 61,3%.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Athoillah, Anton. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Brantas. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Manullang, M. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Masry Simbolon, Maringan. 2004. *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 1989. *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen Perusahaan*. Bandung: CV Mandar Maju.

Siagian Sondang. 2014. *Filsafat Administrasi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Siagian Sondang. 1988. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.

Steers Richard, M. 1980. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen dan Penerbit Erlangga.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suratman. 2014. *Konflik dan Efektivitas Organisasi Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Surabaya: Capiya Publishing.

Waluyo. 2007. *Manajemen Publik (Konsep, Aplikasi, dan Implementasinya dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah)*. Bandung: CV Mandar Maju.

Skripsi:

- Ahmad, Faizurah. 2014. *Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel*. Skripsi. Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Ilmu Administrasi Negara. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Dewi, Tri Silawati. 2005. “Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt. Dupantex Kabupaten Pekalongan”. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial. Jurusan Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.
- Hardianti, Siti. 2014. “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Kompensasi

Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Akuntansi Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulselrabar. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jurusan Akuntansi. Universitas Hasanuddin Makassar.

Helissa, Jeanette. 2014. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun.* Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Jurusan Administrasi Negara. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Kasamawati. 2016. *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Kantor Kesatuan Bangsa Di Kabupaten Gowa”.* Skripsi. Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Ilmu Administrasi Negara. Universitas Muhammadiyah Makassar.

Lestari, R. Fuji. 2015. *“Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Kepulauan Anambas”.* Skripsi. Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Ilmu Administrasi Negara. Universitas Maritim Raja Haji Tanjungpinang.